

- 5) створення жіночих клубів спілкування;
- 6) зустрічі-конференції з подружжям пенітенціарного персоналу, бесіди про складність несення служби, про вплив сімейних взаємин на її ефективність;
- 7) забезпечення зворотного зв'язку на адресу сім'ї: похвальні і вдячні листи від керівництва про досягнуті результати у службовій діяльності співробітником; поздоровлення зі святами, в тому числі з ювілеями сімейного життя;
- 8) підготовка до сімейного життя пенітенціарного персоналу, які не перебувають у шлюбі.

Таким чином, психологічне забезпечення діяльності персоналу є важливим аспектом підвищення ефективності службової діяльності персоналу. Від благополуччя в сімейному житті співробітника багато в чому залежить його професійна мотивація, яку досить складно утримувати на високому рівні при всіх складнощах службової діяльності, тому психологам і керівництву установ і органів виконання покарань слід приділяти особливу увагу аспекту службової діяльності пенітенціарного персоналу.

*Отримано 16.02.2017*



УДК 159.9

**Галина Вікторівна ПОПОВА,**

*професор кафедри педагогіки та психології управління соціальними системами факультету соціально-гуманітарних технологій  
Національного технічного університету «Харківський політехнічний  
інститут», кандидат психологічних наук, доцент*

## **ДОСЛІДЖЕННЯ ЦІННІСНИХ ПРОТИРІЧ У МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ В УМОВАХ МОДЕЛЮВАННЯ КАР'ЄРНОГО ШЛЯХУ ЗА ДОПОМОГОЮ КОУЧІНГОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЙНОЇ ГРИ**

*Представлено результати дослідження ціннісних протиріч у майбутніх фахівців в умовах моделювання кар'єрного шляху за допомогою коучінгової трансформаційної гри «Призначення». Представлено дані спостережень щодо гендерних особливостей типових ціннісних протиріч майбутніх фахівців.*

В процесі навчання у Вузі важливою для особистості майбутнього фахівця є криза професійної соціалізації при переході від учбової до учбово-професійної діяльності. Так, в ході практики, курсант (студент Вузу) виявляє суперечність між рівнем своєї підготовки і вимогами реального професійного середовища до знань, умінь і особистісних якостей. На даному етапі навчання у Вузі дуже важливим, на наш

погляд, є реалістичне усвідомлення професійного майбутнього, можливостей побудови кар'єри. Такому усвідомленню допомагає рефлексивна позиція особистості та соціальна компетентність. В ході навчання у Вузі ці особисті утворення формуються стихійно та повільно. Традиційна лекційно-семінарська форма подання знань не сприяє формуванню відповідних комунікативних вмінь та рефлексивної позиції особистості. Ці складні вміння виникають у особистості з плином часу за умови її участі у відповідних професійних та життєвих ситуаціях. Але цей час можна суттєво скоротити за рахунок впровадження в процес навчання технологій активного соціально-психологічного навчання. Таким чином, необхідно інтегрувати психолого-педагогічні знання в процес навчання майбутніх фахівців за допомогою новітніх освітніх технологій: соціально-психологічного тренінгу, ділових ігор та інш.

Нами запропонована трансформаційна коучінгова гра (ТКГ) «Ікитай» («Призначення») [1], що моделює «проходження» учасниками типових етапів кар'єри. При створенні гри ми спиралися на той факт, що на кожному етапі більш актуальними стають ти чи інші цінності особистості:

1. Етап становлення триває п'ять – сім років після навчання у Вузі (приблизно до 30 років). У цей період працівник практично освоює обрану професію, здобуває необхідні навички, формується його кваліфікація, відбувається самоствердження і з'являється потреба до встановлення незалежності. Зазвичай в цьому віці створюються і формуються сім'ї, тому у працівника з'являється бажання одержувати заробітну плату, рівень якої вище прожиткового мінімуму. Потреби щодо безпеки існування, турбота про здоров'я можуть не виходити на перший план.

2. На етапі просування (орієнтовно від 30 до 40 років) йде процес росту кваліфікації, просування по кар'єрних сходах. Накопичується багатий практичний досвід, вдосконалюються професійні навички, зростає потреба в самоствердженні, досягненні більш високого статусу і ще більшої незалежності, починається самовираз як особистості. На цьому етапі професійної кар'єри набагато менше приділяється уваги задоволенню потреби в безпеці, зусилля працівника зосереджені на збільшенні розмірів оплати праці та турботі про здоров'я. Хоча багато потреб в цей період задоволено, людину продовжує цікавити рівень оплати праці, з'являється все більший інтерес до інших джерел доходу (наприклад, участь в прибутках, капіталі інших організацій, акції, облігації).

3. Етап максимальних досягнень (орієнтовно від 40 до 50 років) характеризується діями по закріпленню досягнутих результатів. Настає пік ділової кар'єри. На цьому етапі відбувається подальше

вдосконалення кваліфікації і її підвищення в результаті активної діяльності і спеціального навчання. Цей період характеризується творчістю, тут також може бути підйом на нові службові щаблі. Особливістю кар'єри правоохоронця є те, що цей період може бути останнім службовим періодом. Далі людина повинна бути обирати новий шлях, що може бути не пов'язаним з правоохоронною діяльністю.

4. Етап збереження (для цивільного населення – приблизно 50–60 років). Людина в цей період досягає верхів незалежності і самовиразу, стає зацікавлена передати свої знання молоді. Період також характеризується творчістю та сходженням на нові службові щаблі.

В ході ТКГ, яка системно моделювала типові життєві процеси, студентам пропонувалось перерозподіляти «життєву енергію» (умовні бали) в той чи іншій ігровій ситуації між можливістю професійної реалізації та іншими життєвими пріоритетами.

В ігрових умовах моделювання кар'єрного шляху майбутні фахівці усвідомлювали протиріччя між життєвими цінностями, що можуть бути реалізованими в конкретній ситуації кар'єрного вибору. ТКГ надає можливість усвідомлення та розмірковування над наступними питаннями: важливості, місця і обсягу конкретної життєвої сфери для учасника; реального обсягу витрат енергії на ту чи іншу сферу власного життя; виділення сфер активності і пасивності, використання правових чи інших стратегій професійної діяльності; загальна характеристика ресурсів особистості; усвідомлення умов і можливостей оволодіння професійною сферою життя на шляху самореалізації; усвідомлення особистого «життєвого балансу» – балансу цінностей. Наявність протиріччя визначалась зниженням до 0 балів за ігровою шкалою одної із життєвих сфер на користь іншої.

В ході використання ТКГ серед студентів НТУ «ХПІ» 4–5 курсів (58 осіб: 30 дівчат та 28 юнаків) були отримані дані спостережень щодо гендерних особливостей життєвих пріоритетів та ціннісних протиріч (дані представлені в таблиці 1).

*Таблиці 1*

**Типи ціннісних протиріч майбутніх фахівців (частота, %)**

| №  | Тип протиріччя                                                 | Група дівчат | Група юнаків |
|----|----------------------------------------------------------------|--------------|--------------|
| 1. | Ризик – стабільність                                           | 30           | -            |
| 2. | Сім'я – робота                                                 | 45           | 8,1          |
| 3. | Можливість збагачення некоректними методами – спокійна совість | 10           | 24,4         |
| 4. | Здоров'я – зусилля на побудову кар'єри                         | 20           | 50,7         |

Близько половини дівчат-учасниць ТКГ демонстрували усвідомлення пріоритету традиційних гендерних цінностей (перевага сім'ї над роботою), що вступає в протиріччя з цінністю професійного просування. Протиріччя визнавалось на певній стадії гри як інсайт щодо вибору цінностей сім'ї в супереч кар'єрним планам. Серед юнаків це протиріччя виражено значно менше. Третина дівчат-учасниць ТКГ у ході гри усвідомлювали, що не можуть вчиняти ризиковано, дотримуються стабільності, не використовують надані шанси, але така стратегія не веде до досягнень. Серед юнаків ця тенденція не зафіксована.

У чверті юнаків-учасників ТКГ виявлено протиріччя по типу «можливість збагачення некоректними методами – спокійна совість» – тобто вони умовно визнали, що можуть порушити певні правила для досягнення кар'єрної мети (перерозподіл балів за рахунок «совість» на користь «робота»).

Найбільш вираженим ціннісним протиріччям у юнаків є нівелювання цінностей здоров'я раді кар'єрних досягнень, про що свідчить перерозподіл балів у грі за рахунок «здоров'я» на користь «роботи».

Практично усі учасники ТКГ усвідомили власні реальні цінності на відміну від декларованих та висказали побажання приймати важливі життєві рішення (у тому числі кар'єрні) з їх урахуванням.

Ці дані потребують уточнення, але свідчать про можливості методу ТКГ сприяти усвідомленню учасниками реальної ієрархії цінностей та власних життєвих стратегій.

#### **Список бібліографічних посилань**

1. Свідцтво про реєстрацію авторського права на твір «Опис трансформаційної гри «Ікігай» (Призначення): № 67371 від 18.08.2016/авт.: Попова Г. В., Штученко І. Є.

*Отримано 26.02.2017*



УДК 159.9

**Юлія Олександрівна СВІТЛИЧНА,**

*голова Харківської обласної державної адміністрації,  
кандидат наук з державного управління*

### **РЕСУРСИ ТРАНСФОРМАЦІЇ СУЧАСНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ**

*Визначено сутність стратегічного розвитку сучасної організації. Охарактеризовано основні заходи, необхідні для трансформування організації в перспективну, здатну до змін.*

Сьогодні існування державної або комерційної організації неможливе без чітко вибудованої стратегії. Ще нещодавно одним з основних завдань стратегічного управління було забезпечення сталого